

# LÖSUNGSORIENTIERT STARTEN IN GRUPPEN

Newsletter von Günter W. Remmert aus dem Seminarhaus SCHMIEDE,  
Lösungen in Beziehungen und Beruf, November 2012



Foto: Wilfried Beege, [www.beege.de](http://www.beege.de)

Liebe Freunde und Interessenten,

herzlich begrüße ich Sie als Leserin oder Leser eines neuen Newsletters aus dem Seminarhaus SCHMIEDE. Menschliche Lösungen, beruflich wie privat zu ermöglichen, dazu sind folgende Anregungen gedacht:

<b>LÖSUNGSORIENTIERT STARTEN</b> .....	<b>2</b>
<b>ANERKENNUNG UND FREUDIGES</b> .....	<b>2</b>
<b>SORGEN UND RÄTSEL</b> .....	<b>3</b>
<b>LÖSUNGSMÖGLICHKEITEN FÜR BESCHWERDEN</b> .....	<b>3</b>
<b>NEUE INFORMATIONEN</b> .....	<b>3</b>
<b>HOFFNUNGEN UND WÜNSCHE</b> .....	<b>3</b>



Gefallen Ihnen diese Seiten? Wären sie auch etwas für Ihre Freunde? Dann empfehlen Sie den Newsletter und das Seminarhaus SCHMIEDE doch weiter! Möchten Sie Danke sagen, Kritik üben, Vorschläge machen? Dann schreiben Sie mir. Ich freue mich, von Ihnen zu hören.

Freundliche Grüße aus der Südeifel

Günter W. Remmert  
Seminarhaus SCHMIEDE, Lösungen in Beziehungen und Beruf  
Römerstr. 5, D-54298 Welschbillig (Nähe Trier/Luxemburg)  
Fon +49 (0) 6506 577, Mobil +49 (0)174 3055198, Fax +49 (0) 6506 578  
[www.seminarhaus-schmiede.de](http://www.seminarhaus-schmiede.de), [info@seminarhaus-schmiede.de](mailto:info@seminarhaus-schmiede.de)

## LÖSUNGSORIENTIERT STARTEN

Die amerikanische Familientherapeutin Virginia Satir (1916-1988) stand immer wieder vor der Aufgabe, schwierige, ja vergiftete Situationen in Familien und Arbeitsteams zu klären. Um die Wahrscheinlichkeit eines konstruktiven Miteinanders zu erhöhen, entwickelte sie ein sog. Stimmungsbarometer (engl. „*temperature reading*“) für den Start eines Gesprächs. Mit dieser Methode schuf sie einen Vertrauen weckenden Rahmen. Sie lud offene Kommunikation ein. So ermöglichte sie Wertschätzung und einen freien Fluss von Informationen.

(Satir, Virginia (2000): Das Satir-Modell. Paderborn: Junfermann. S. 331-338)



Das Verfahren eignet sich besonders für den Start von Gruppengesprächen im beruflichen wie im familiären Kontext. Zu Anfang kann es länger als eine halbe Stunde dauern, weil die Beteiligten nach einer besseren Zusammenarbeit suchen. Danach verkürzt es sich in der Regel. Am Anfang ist es gut, wenn eine Person die Übung leitet. Wenn der Prozess dann allen vertraut ist, können alle Beteiligten abwechselnd die Leitung oder Begleitung übernehmen.

Das Verfahren besteht darin, nacheinander Beiträge zu fünf Themen einzuladen:

- **Anerkennung und Freudiges**
- **Sorgen und Rätsel**
- **Lösungsmöglichkeiten für Beschwerden**
- **Neue Informationen**
- **Hoffnungen und Wünsche**

### ANERKENNUNG UND FREUDIGES

Menschen tun häufig Dinge füreinander. Aber aus irgendwelchen Gründen sprechen sie wenig darüber. Zu Beginn des Gesprächs wird eingeladen, das auszusprechen, was wir als positiv empfinden. Eine Person kann einer anderen direkt mitteilen, was sie als positiv erlebt hat.

Am besten ist es, Verallgemeinerungen zu vermeiden und stattdessen in Form einer Ich-Aussage Konkretes zu benennen. Statt „*Du arbeitest gut mit!*“ ist es aussagekräftiger zu sagen: „*Mich hat es sehr entlastet, dass Du den Vorschlag von XY auf konkrete Weise weiter geführt hast, sodass wir dieses Thema positiv abhaken konnten.*“ Statt: „*Du kochst gut!*“ ist es spezifischer zu sagen: „*Bei dem Abendessen, das Du gestern gekocht hast, hat es mir besonders geschmeckt, wie Du das Huhn zubereitet hast.*“

Anerkennung bereitet den Boden für Kooperation. Aber auch freudige Nachrichten, die mit der Gruppe nicht direkt zu tun haben, sind willkommen. Dadurch wird das Vertrauen und die Vertraulichkeit zwischen den Beteiligten gestärkt. Es wird möglich, mit Sorgen und Problemen auf eine produktivere Weise umzugehen.

Die einzelnen Gruppenmitglieder können nacheinander sprechen oder sie können einfach in zwangloser Reihe sagen, was sie sagen möchten. Es müssen keineswegs immer alle sprechen, noch muss jedem Anerkennung gezollt werden. Wichtiger ist es, dass der Austausch in einer natürlichen und zwanglosen Atmosphäre stattfindet.

## SORGEN UND RÄTSEL

Wenn Menschen nicht ihre Besorgtheit artikulieren können, fördert dies die Entstehung von Gerüchten. Indem nun an zweiter Stelle Sorgen ausgesprochen werden, können Fantasien und Vermutungen richtig gestellt und Unsicherheiten aufgeklärt werden.

Besonders hilfreich ist es, Sorgen und Befürchtungen nicht als Problem, sondern als Rätsel anzugehen. Dies schafft eine nicht-bedrohliche Atmosphäre für die Kommunikation. Damit die Beteiligten sich bei dem wohl fühlen können, was jedes Gruppenmitglied tut, ist es hilfreich, wenn sie zu dem, was ihnen rätselhaft erscheint, Fragen stellen können, die keine verkappten Anklagen enthalten. Solche Fragen können mit *Was?*, *Wie?*, *Wer?*, *Wann?*, *Wo?* und *Mit wem?* anfangen, manchmal sogar mit *Warum?* Durch solche Fragen und die Antworten darauf lässt sich vieles klären, ohne jemandem Schuld zuzuweisen oder Vorwürfe zu machen.

## LÖSUNGSMÖGLICHKEITEN FÜR BESCHWERDEN

An dritter Stelle werden Beschwerden oder Probleme besprochen, aber in einer besonderen Weise:

Jeder, der ein Problem benennen will, bietet gleichzeitig auch Lösungsmöglichkeiten an.

Derjenige, der etwas als Problem wahrnimmt, weiß ja oft auch am besten über solche Lösungsmöglichkeiten Bescheid. Optimal ist es ferner, wenn derjenige, der eine Beschwerde vorbringt, auch gleichzeitig einen eigenen Teil-Beitrag zur Lösung anbietet.

## NEUE INFORMATIONEN

Das Mitteilen neuer Informationen kommt als Nächstes. Wir nehmen manchmal an, dass das, was wir selbst über Veranstaltungen, Verabredungen oder eigene Vorlieben wissen, alle anderen ebenfalls bekannt ist. Daraus folgern wir, dass wir kein weiteres Wort nötig sei. Solche Annahmen können den freien Informationsfluss erheblich stören.

An dieser Stelle sind auch persönlichere Informationen willkommen: kürzlich getroffene Entscheidungen, neue Errungenschaften, neuartige Aktivitäten. Informationen dieser Art mitzuteilen, ist ein wichtiger Aspekt beim Aufbau eines Teams. Dadurch wird sichergestellt, dass alle auf dem gleichen Informationsstand sind und von der gleichen Verständnisgrundlage aus miteinander kooperieren können. Niemand fühlt sich ausgeschlossen oder übergangen. Wer gehört wird, fühlt sich in seinem Wert gesehen und wird als Teil des Teams anerkannt.

## HOFFNUNGEN UND WÜNSCHE

Mit dem fünften Thema verlagert sich der Blickpunkt in die unmittelbare Zukunft. Die Beteiligten fangen an, ihre Hoffnungen und Wünsche auszusprechen. Eine Hoffnung, die verschwiegen wird, hat kaum die Chance, in Erfüllung zu gehen. Eine deutlich ausgesprochene Hoffnung hingegen aktiviert die Suche nach Ressourcen. Sie spricht andere an, die an unseren Wünschen durchaus Interesse haben und uns helfen können, sie zu realisieren. Natürlich kann niemand garantieren, dass wir das bekommen, was wir uns wünschen. Doch wenn wir Hoffnungen formulieren, können wir und andere auf direktere Weise Energien aktivieren, die die Wahrscheinlichkeit erhöhen, dass Wünsche in Erfüllung gehen.

